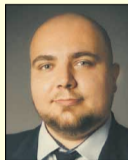


# Cudzoziemcy nie muszą się obawiać gorszych warunków ubezpieczeń społecznych

Podejmując legalnie pracę, zostają oni automatycznie zapisani do systemu na takich samych zasadach jak obywatele polscy. **Mogą także oszczędzać w ramach pracowniczych planów kapitałowych**



**Agnieszka Plucińska**  
doradca podatkowy,  
KBZ Accounting Sp. z o.o.



**Daniel Kazimierski**  
starszy konsultant podatkowy,  
KBZ Accounting Sp. z o.o.

Liczba zatrudnionych w Polsce cudzoziemców szybko rośnie – według ostatnich danych z II kwartału br. wynosi już prawie 800 tysięcy. Tak jak polscy pracownicy, stają się oni częścią systemu ubezpieczeń społecznych, podlegają ubezpieczeniu zdrowotnemu oraz mogą oszczędzać w ramach pracowniczych planów kapitałowych. Nie ulega przy tym wątpliwości, że sprawy cudzoziemców przestały być zagadnieniem marginalnym i wchodzi do głównego nurtu problemów, z którymi na co dzień muszą mierzyć się pracodawcy i pracownicy.

## Różnicowanie niedozwolone

Generalną zasadą polskiego systemu prawnego, również w zakresie systemu ubezpieczeń społecznych i opieki zdrowotnej, jest równość wobec prawa. Zasada ta jest wprost wyrażona w:

- art. 32 konstytucji, który mówi, że wszyscy są równi wobec prawa i nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny;
  - art. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, że ustawa stoi na gruncie równego traktowania wszystkich ubezpieczonych bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, stan cywilny oraz stan rodzinny;
  - art. 6 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, z którego wynika obowiązek władzy publicznej do zapewnienia równego dostępu ubezpieczonych do takich świadczeń.
- Innymi słowy wobec zatrudnianych cudzoziemców warunki, terminy, wysokość (wymiar) składek, a także prawo do świadczeń będą co do zasady takie same jak w przypadku polskich pracowników.

## Rezydencja podatkowa

Jednym z pierwszych problemów związanym z zatrudnianiem i tym samym ubezpieczeniem cudzoziemców jest określenie rezydencji podatkowej i podleganie polskim przepisom w zakresie ubezpieczeń społecznych. Dla porównania: w przepisach ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych ustawodawca próbuje zdefiniować miejsce zamieszkania na terytorium RP i tym samym powstanie nieograniczonego obowiązku podatkowego (art. 3 ustawy).

Posługuje się jednakże w tym celu nieostrym pojęciem „centrum interesów osobistych lub gospodarczych”, które najczęściej należy następnie zweryfikować z właściwą umową o unikaniu podwójnego opodatkowania. Warto zaznaczyć, że na polską rezydencję podatkową i tym samym powstanie nieograniczonego obowiązku podatkowego wpływ może mieć rodzaj zawartej umowy, tj. umowy o pracę, zlecenia, umowy o dzieło lub innej umowy nienazwanej. Problemy z właściwym przypisaniem rezydencji podatkowej zaowocowały opubliko-

waniem przez Ministerstwo Finansów objaśnień podatkowych z 29 kwietnia 2021 r. „Rezydencja podatkowa oraz zakres obowiązku podatkowego osób fizycznych w Polsce”. Przy czym w przypadku ubezpieczeń społecznych problem z ustaleniem rezydencji podatkowej praktycznie nie występuje. Jeżeli przy zawieraniu umowy o pracę z cudzoziemcem określono w niej miejsce wykonywania pracy w Polsce, a pracownik zgodnie z umową wykonuje tę pracę w Polsce, to dla cudzoziemca powstaje obowiązek ubezpieczenia w ZUS bez względu na posiadane przez niego obywatelstwo. Dosłowne stosowanie tej zasady potwierdzają indywidualne interpretacje, np. z 23 marca 2018 r., nr DI/100000/43/123/2018, wydana przez Oddział ZUS w Gdańsku. To jednak zasada ogólna, co do której istnieje pewne odrębności.

## Specjalne reguły

W problematycznych przypadkach wzajemne relacje ustawodawstwa polskiego i zagranicznego regulują przepisy unijne o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (w przypadku obywateli państw UE i Europejskiego Obszaru Gospodarczego) oraz umowy międzynarodowe – w przypadku niektórych pozostałych państw. Mogą one przewidywać pewne wyjątki od ogólnej zasady podlegania ubezpieczeniom polskim.

Obecnie wzajemne umowy o zabezpieczeniu społecznym obowiązują w odniesieniu do obywateli Ukrainy, Korei Południowej, Serbii, Bośni i Hercegowiny oraz Czarnogóry (dawne państwa Jugosławii), Macedonii, Kanady (w tym oddzielnie dla Quebecu), Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej, Australii, Izraela, Mołdawii, Turcji oraz Mongolii.

Na szczególną uwagę pracodawców na pewno zasługują rozwiązania specjalne, które zostały zawarte w umowach z Ukrainą i Koreą Południową. W naszym kraju przebywa bowiem tysiące obywateli tych krajów.

► **Ukraina.** Porozumienie, który potencjalnie może dotyczyć aż 75 proc. ubezpieczonych w Polsce cudzoziemców, jest umowa między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o zabezpieczeniu społecznym, która została sporządzona w Kijowie 18 maja 2012 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 1373, dalej: umowa polsko-ukraińska). Umowa ta przewiduje specjalne zasady w związku z delegacją pracownika. Zgodnie z nią pracownik z Ukrainy może podlegać ukraińskiemu systemowi także w Polsce nawet przez pięć lat, ale dwuetapowo. Pierwszy okres delegacji nie może przekroczyć 24 miesięcy (dwóch lat). Natomiast w przypadku jego przedłużenia, maksymalnie o kolejne 36 miesięcy, zgodnie z art. 7 ust. 1 umowy polsko-ukraińskiej wymagana jest zgoda właściwego organu ds. ubezpieczeń społecznych. Innymi słowy przy przedłużającej się ponad 24 miesiące delegacji ukraińskiego pracownika w Polsce decyzję

w sprawie jego pozostania w ukraińskim systemie ubezpieczeń społecznych wyda ZUS.

Warto również zaznaczyć, że w przypadku czasowego przeniesienia „działalności na własny rachunek” (pojęcia niezdefiniowane w umowie, o szerszym zakresie niż działalność gospodarcza) zgodnie z przywoływanym już art. 7 ust. 2 umowy polsko-ukraińskiej prowadzący tę działalność pozostanie w dotychczasowym systemie ubezpieczeń społecznych, o ile przeniesienie nie potrwa dłużej niż 24 miesiące.

Ponadto na zasadzie wzajemności Polska i Ukraina uznają przebyte okresy ubezpieczenia w odniesieniu do renty emerytalnej, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego lub zasiłku dla bezrobotnych (odpowiednio art. 9, art. 10, art. 11 i art. 12 umowy polsko-ukraińskiej).

► **Republika Południowej Korei.** Umowa o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Korei, została podpisana w Warszawie 25 lutego 2009 r. (Dz.U. z 2010 r. nr 35, poz. 192, dalej: umowa polsko-koreańska). I tak na zasadach wzajemności koreańscy pracownicy delegowani do pracy w Polsce mogą być wyłączeni z obowiązku opłacania składek w polskim systemie ubezpieczeń społecznych na czas delegowania ich do Polski nieprzekraczający 60 miesięcy (pięć lat), o ile uzyskali zaświadczenie (z rodzimych instytucji właściwych dla ubezpieczeń społecznych) o podleganiu tym ubezpieczeniom w Korei. Warto przy tym pamiętać, że zaświadczenie o podleganiu rodzinnemu systemowi ubezpieczeń powinno zostać wydane na ustandaryzowanym, polsko-koreańskim formularzu „PL-KR 1”.

Zakres wzajemnych porozumień został dobrze dopasowany do praktyki. Koreańczycy często przyjeżdżają do Polski w charakterze studentów, ekspertów technologicznych lub inżynierów tworzących nowoczesne linie produkcyjne. Przyjazd niejednokrotnie ma znamiona delegacji, a wysokość obciążeń z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne stanowi najczęściej największe (lub drugie największe) obciążenie otrzymywanego wynagrodzenia.

Należy również zaznaczyć, że możliwość wyboru rodzinnego systemu ubezpieczeń nie wyklucza skorzystania z dobrowolnego systemu ubezpieczeń zdrowotnych. Przy uzależnieniu wysokości składki od wysokości średniego wynagrodzenia w poprzednim kwartale wysokość składki na dobrowolne ubezpieczenie zdrowotne w sierpniu 2021 r. wynosi w Polsce 519,77 zł.

## Wyплаты z PPK

Zgodnie z przywołaną już zasadą równości wobec prawa tak samo jak polscy pracownicy i zleceniobiorcy również cudzoziemcy mogą oszczędzać w systemie na zasadach określonych w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych (dalej: ustawa o PPK). Jeśli nie złożą deklaracji o wystąpieniu z PPK, automatycznie stają się uczestnikami planów. Termin na złożenie deklaracji (w formie pisemnej) upływa 10. dnia miesiąca następującego po trzech miesiącach od dnia podjęcia zatrudnienia. W przypadku osób w wieku 55–69 lat zasada jest odwrotna – pracownik (zleceniobiorca) musi złożyć deklarację o wystąpieniu do PPK.

Niezależnie od posiadanego obywatelstwa podstawowe wpłaty do PPK wynoszą 2 proc. wynagrodzenia brutto po stronie pracownika i 1,5 proc. wysokości wynagrodzenia brutto po stronie pracodawcy. Przepisy ustawy o PPK umożliwiają także zadeklarowanie dodatkowej wpłaty w wysokości do kolejnych 2 proc. po stronie pracownika i kolejnych 2,5 proc. wpłaty po stronie pracodawcy. Dodatkowo składki są uzupełniane przez jednorazową „wpłatę powitalną” w wysokości 250 zł oraz „dopłatę roczną” w wysokości 240 zł (art. 31 i art. 32 ustawy o PPK).

Z punktu widzenia cudzoziemców, którzy nie wiążą swojej przyszłości z Polską, ważne są zasady wypłaty środków z PPK. Ze względu na koszty ponoszone przez pracodawców,

oszczędzanie w ten sposób jest bardziej korzystne niż w przypadku regularnego gromadzenia środków na koncie oszczędnościowym, lokacie lub zakupie obligacji Skarbu Państwa. Szczególnie gdy wypłaca się środki po 60. roku życia: wówczas uczestnik systemu może jednorazowo wypłacić 25 proc. zgromadzonych w PPK, a potem regularnie otrzymywać pozostałe 75 proc. przez następne 10 lat.

Ustawodawca dopuszcza także wypłatę przed 60. urodzinami. Ale jeśli nie będzie ona przeznaczona na określone w ustawie cele specjalne (np. zakup mieszkania), będzie się to wiązało z poważnymi potrąceniami. Mianowicie całość środków pochodzących z wypłaty powitalnej oraz dopłat rocznych wróci wówczas do budżetu, a 30 proc. środków wpłacanych przez

pracodawcę zasili Fundusz Ubezpieczeń Społecznych i Fundusz Pracy – zamiast konta pracownika. Pozostałe zgromadzone środki zostaną ponownie objęte 19-proc. stawką podatku dochodowego właściwego dla zysków kapitałowych – po raz pierwszy środki te bowiem zostały opodat-

kowe na etapie dokonywania wpłaty przez pracodawcę.

Należy jednak zaznaczyć, że nawet w przypadku wcześniejszej lub jednorazowej wypłaty środków (przy założeniu utraty dopłat SP, potrącenia składek i kolejnej 19 proc. stawki podatku dochodowego,) z punktu widzenia potencjalnego zysku, przy obecnej wysokości stóp procentowych PPK jest na ten moment rozwiązaniem wciąż korzystniejszym niż lokaty bankowe. Trzeba jednak pamiętać, że uczestnictwo w PPK jest tożsame z podjęciem ryzyka, że środki nigdy nie zostaną wypłacone lub zostaną wypłacone w wysokości mniejszej niż prognozowana. W odniesieniu do PPK bowiem nie istnieje odpowiednik Bankowego Funduszu Gwarancyjnego. Mechanizmem zabezpieczającym w pewnym stopniu oszczędności uczestników jest nakaz inwestowania przez instytucję prowadzącą PPK środków pochodzących z wpłat w określony rodzaj przedsięwzięć – im starszy uczestnik, tym mniej ryzykownie jego pieniądze są inwestowane.

Nie ma przeszkód, aby cudzoziemiec wypłacił środki, niezależnie od tego, czy zostaje w Polsce, czy z niej wyjeżdża. Nie musi przy tym rezygnować z uczestnictwa w systemie, może nadal dokonywać wpłat na swój plan po wypłacie środków. Nic nie stoi też na przeszkodzie również, aby powrócił do systemu po latach nieoszczędzania w nim, gdy znowu wróci do Polski.

Należy również zaznaczyć, że indywidualne terminy i sposoby wypłacania środków, będą ustalane przez fundusze inwestujące PPK – w odniesieniu do cudzoziemców, może to powodować dodatkowe komplikacje.



## Podstawa prawna

- art. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz.U. z 2021 r. poz. 423; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 619)
- art. 6 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tj. Dz.U. z 2021 r. poz. 1285)
- art. 3 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tj. Dz.U. z 2021 r. poz. 1128; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1243)
- art. 16 ust. 1, art. 31, art. 32 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 1342)
- Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o zabezpieczeniu społecznym, sporządzona w Kijowie 18 maja 2012 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 1373)
- Umowa o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Korei, podpisana w Warszawie 25 lutego 2009 r. (Dz. U. z 2010 r., nr 35, poz. 192)

**WAŻNE** Jeżeli przy zawieraniu umowy o pracę z cudzoziemcem określono w niej miejsce wykonywania pracy w Polsce, a pracownik zgodnie z umową wykonuje w Polsce tę pracę, to dla cudzoziemca powstaje obowiązek ubezpieczenia w ZUS bez względu na posiadane przez niego obywatelstwo.